MODE D'EMPLOI	DIF	PLAN DE FORMATION
A qui s'adresse-t-il ?	• Les salariés en CDI avec au moins 1 an d'ancienneté • Les salariés en CDD justifiant de 4 mois d'ancienneté dans les 12 derniers mois (hors contrats en alternance)	A tous les salariés (CDD et CDI) sans condition d'ancienneté
Pour quelles formations ?	• Actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances • Actions qualifiantes • Actions de bilan de compétences ou de VAE (sous certaines conditions) à défaut d'accord de branche ou d'entreprise définissant les formations prioritaires.	Toutes les formations s'inscrivant dans l'une des catégories suivantes : 1. Adaptation au poste de travail 2. Evolution ou maintien dans l'emploi 3. Développement des compétences
Pendant ou hors temps de travail ?	La formation se déroule en principe hors temps de travail. (si accord de branche, le DIF peut s'exercer en partie pendant le temps de travail)	La formation se déroule pendant le temps de travail. Elle peut se dérouler hors temps de travail pour les formations relevant de la catégorie 3 dans la limite de 80 heures par an et par salarié.
Quelles démarches et obligations ?	• Les salariés acquièrent un quota de 20 heures par an (ou plus si prévu dans le cadre de la convention collective) cumulable pendant 6 mois soit un total de 120 heures. L'entreprise doit informer son salarié chaque année du droit acquis au titre du DIF. • La demande de formation est à l'initiative du salarié mais en accord avec l'employeur sur le choix de la formation. Le salarié formule sa demande par écrit à l'employeur. • L'employeur a 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse équivaut à une acceptation. Il peut refuser 2 années de suite. La 3ème année, c'est à l'OPACIF (Organisme Paritaire Agréé chargé du Congé Individuel de Formation) que revient la décision.	• Le plan de formation recense l'ensemble des actions de formation (classées selon les 3 catégories prévues). Il est établi chaque année à l'initiative du chef d'entreprise selon les besoins de l'entreprise et des salariés. L'entreprise doit informer les délégués du personnel. • En principe, le salarié est dans l'obligation de suivre les formations inscrites dans le cadre du plan, sauf exceptions (Bilan de compétences, VAE, formations hors temps de travail, formations très longues, très éloignées,...) • Si une partie de la formation se déroule hors temps de travail (catégorie 3 uniquement), un accord est nécessaire entre l'employeur et le salarié. L'employeur doit préciser par écrit la nature et les conditions de ses engagements vis-à-vis de son salarié à son retour de formation
Comment est financée la formation ?	L'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dont relève l'employeur finance tout ou partie des frais de formation. Le solde restant à la charge de l'entreprise. (La demande doit être faite préalablement au début de la formation auprès de l'OPCA à laquelle l'entreprise verse ses cotisations annuelles.)	
Quelle rémunération pour le salarié ?	• Formation hors temps de travail : (dans le cadre du DIF et de la catégorie 3 du plan de formation) l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation correspondant à 50% du salaire net de référence, exonéré des charges patronale et salariale • Formation pendant le temps de travail : le salarié perçoit sa rémunération habituelle	
Que se passe-t-il en cas de départ du salarié ?	• Licenciement (sauf faute grave ou lourde) : Si la demande est faite par le salarié pendant la période de préavis, financement possible à l'issue du préavis, d'actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE. L'employeur doit alors verser une allocation de formation (taux horaire x nombre d'heures DIF) • Démission : conditions identiques au licenciement mais l'action doit être engagée avant la fin du préavis. • Retraite, licenciement pour faute grave ou lourde : les droits du DIF sont perdus.	Il est possible de prévoir dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, avant le début de la formation, une clause par laquelle le salarié s'engage à rester un certain temps dans l'entreprise à l'issue de la formation. C'est la clause de « dédit formation ». • Démission ou licenciement pour faute : la clause de dédit formation s'applique et le salarié doit donc rembourser ce qui a été conventionnement ou contractuellement prévu. • Licenciement abusif ou dénué de cause réelle et sérieuse : la clause de dédit formation ne s'applique pas.